

令和 5 年 10 月 25 日現在

機関番号：20105

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2022

課題番号：19K10710

研究課題名(和文) 北海道の道央圏外の看護管理者のための継続学習ネットワーク構築と効果検証

研究課題名(英文) Development of Continuous Learning Program and Network for Nurse Managers in Outside Central Hokkaido

研究代表者

矢野 祐美子 (Yano, Yumiko)

札幌市立大学・看護学部・講師

研究者番号：80335398

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,800,000円

研究成果の概要(和文)：北海道内の300床未満の中小規模病院に勤務する、昇任初期の看護師長を対象にオンライン学習プログラムを構築した。学習プログラムの構築にあたり、北海道道央圏外の看護管理者へのインタビュー調査、および看護師長の問題解決の概念分析の2つの予備研究を行った。また、学習プログラムは経験学習理論をベースに、臨床現場の事例を題材にすること、リフレクションの期間を意図的にとることとした。また、多忙な看護師長が自身のペースで学習を進めることを可能にすることや新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、学習プログラムはオンライン上に構築した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護管理者が効果的に役割を發揮するには、組織管理に必要な情報の取得と継続学習が不可欠であるが、看護管理者の学習機会が多いとはいえない。今回の研究では、北海道という広大な地域において看護管理を実践する者を対象としたこと、300床未満の中小規模病院の看護師長に焦点をあててオンライン学習プログラムを構築したことが特徴である。日本の病院の約8割は中小規模病院である。人口の一極集中と地方の過疎化、高齢化が著しい日本において、看護管理者にとっての効果的な継続学習の体制を構築することは、医療や看護の質担保に重要な意味があり、看護管理者への新たな支援の視点や支援方法への示唆を得たと考える。

研究成果の概要(英文)：An online learning program for nursing managers who work at small and medium-sized hospitals with less than 300 beds in Hokkaido has been developed. In constructing the learning program, I conducted two preliminary studies: interviews with nurse managers outside the central Hokkaido area, and conceptual analysis of problem solving by nurse managers. I built the learning program online so that the busy nurse managers can proceed with the study at his own pace. The learning program was based on experiential learning theory, used clinical cases, and deliberately included time for reflection.

研究分野：看護管理学

キーワード：看護管理者 継続学習 オンライン学習 問題解決

1. 研究開始当初の背景

現在日本では少子高齢化を背景に医療の機能分化と地域連携が促進されており、看護管理者には自施設のみならず、地域全体の将来を見据えて各々の役割を再定義し、看護管理実践を行っていくことが求められている。北海道は広大な土地を有し、地域によって医療資源の偏在がみられる。札幌市を中心とする道央圏に医療施設や医療従事者が集中する一方、道東圏や道北圏は就学や就職を機会に都市へ流出する若年層も少なくなく、地方の病院における人材確保には厳しい状況がある。高齢化率が高く、加齢に伴う医療ニーズの増加があるにも関わらず、病院や診療所などの医療資源が少ない、いわゆる医療過疎地である。

このような地域では、病院が広範囲の地域の人々の健康を守る拠点としての役割を担っており、ひとつの病院が果たす機能は急性期から慢性期、終末期、在宅など多岐にわたる。看護管理者は地域の人びとの健康のために、病院の機能を支え、医療や看護の質を担保し、地域連携の要としての役割を果たすことが求められ、その役割は重要である。

看護管理者が効果的に役割を発揮するには、看護管理に必要な情報の取得と継続学習が不可欠である。しかし、北海道地域において看護管理者を対象とした様々な研修が行われるのは、多くの看護系大学が所在する札幌市であり、地方の研修開催は極めて限られている。地方から札幌市の研修に参加するには移動を含めた時間的・金銭的負担が大きい。また、中小規模病院の看護管理者の継続学習についての調査からは、時間的負担や代替職員の不在などを一因とし、中小規模病院の研修受講機会には格差があることが示されている(山内ら, 2009)が、このことは北海道においても例外ではない。

日本における看護管理者の継続教育には、日本看護協会が1992年に開始した認定看護管理者教育課程がある。1998年にはファースト、セカンド、サードの教育課程が体系化され、多くの看護管理者に教育の機会を広げた。また、2014年に日本看護管理学会が試行事業として開始した、コンピテンシーを基盤とした看護管理者研修プログラムがある(佐々木ら, 2015; 倉岡ら, 2015)。どちらも体系的に構築されたものであり、実践力を備えた看護管理者の育成を行うものである。しかし、両者は数日間におよぶ集合研修の形態をとっていることから、臨床現場を離れた参加が困難な看護管理者がいることも事実である。

地域ごとに看護管理者がネットワークをつくり継続的な学習をしたり、地域の課題に協働して取り組む過程で看護管理の情報交換や相互支援に発展している事例が報告されている。前者は大阪府の取り組み(石神ら, 2007)、後者は新潟県の看護師確保事業(金安, 2017)である。他にも地域の基幹病院の上級看護管理者が主体的に立ち上げたものもある(高橋, 2009; 桃田, 2009)。しかし一般的に地域の病院看護管理者同士の連携は活発ではなく、ネットワーク発展のプロセスやアウトカムを明らかにした研究は少ない。また、北海道道央圏外の看護管理者ネットワークについては不明である。

以上のことから、看護管理者の継続教育には改善の余地があること、地域や病院規模によって学習機会には差があること、ネットワークに関するデータが少ないことがわかる。

2. 研究の目的

研究開始当初の目的は、北海道の道央圏外において看護管理者のための継続学習ネットワークを構築することが、当該地域の医療や看護の課題解決に影響を与えることができるか検証することであった。研究の途中においてCOVID-19拡大の影響を受け、現地で実施するアウトリーチ形式の介入からオンライン形式の介入へ変更を行った。期間中に実施した3つの研究について、各々の研究目的を下記に記す。

(1) 地方の中小規模病院における看護管理者の継続学習の実態とニーズ

地方の中小規模病院に勤務する看護管理者が、管理実践に必要な継続学習をどのように行っているのか、その実態とニーズを明らかにする

(2) 概念分析：看護師長の問題解決

日本における「看護師長の問題解決」の概念を分析し、その構造や特徴を明らかにすることにより、看護師長の問題解決力を向上させる教育プログラムのデザインに示唆を得る

(3) 看護師長を対象とした問題解決思考力向上のためのオンライン学習プログラム開発

中小規模病院の昇任初期の看護師長を対象とした問題解決思考力向上のためのオンライン学習プログラムを開発する

3. 研究の方法

(1) 地方の中小規模病院における看護管理者の継続学習の実態とニーズ

研究対象はA地域の地方部にある300床未満の中小規模病院に勤務しており、看護管理者の経験年数が5年以上の者とした。データ収集方法は、A地域看護協会の地区支部長から紹介を受けた対象者に依頼し、研究協力に同意が得られた者に個別インタビューを実施した。データ分析

方法はインタビュー内容の逐語録を作成し、看護管理者の継続学習の状況やニーズ、継続学習の阻害要因・促進要因に着目してデータ抽出を行った。抽出したデータの意味内容の類似性に沿って質的帰納的に分類し、カテゴリに集約した。なお、研究は所属する組織の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

(2) 看護師長の問題解決の概念分析

医学中央雑誌 web 版と CiNii Articles のデータベースを用いて文献検索を行った。検索のキーワードは「看護管理者」と「問題解決」とし、検索期間の制限は行わず、検索時点である 2020 年までを範囲とした。その結果、501 の文献が検索された。重複している文献、看護師長を対象としていない文献、問題解決に関する記述がない文献を除外し、254 文献を収集した。

Rodgers (2000) の概念分析の方法を用いた。対象文献の「看護師長の問題解決」の記述に着目して読み、概念の特性を示す「属性」、概念に先だてて生じる「先行要件」、概念の結果として生じる「帰結」に該当する箇所をコーディングシートに抽出した。抽出した内容の類似性と相違性に基づいてカテゴリ化した。

(3) 看護師長を対象とした問題解決思考力向上のためのオンライン学習プログラム開発

構築したオンライン学習プログラムへの看護師長参加による、理論適用型の複数ケーススタディを実施した。研究対象者は 300 床未満の中小規模病院に勤務する昇任 3 年以内の看護師長 18 名であった。学習プログラムの有用性および対象者への影響を検証するため、学習プログラム前後に研究者が自作した問題解決過程に対する知識や実践の自己評価の調査票、および本村ら (2013) が開発した看護管理者のコンピテンシー評価尺度によるデータ収集を行った。また、学習プログラムの各段階を終了した時点で、学習プログラムの参加状況調査と参加者による学習プログラム評価を行った。対象者が自部署の事象について実践した問題解決過程を明らかにするために、グループワークの発言と提出されたワークシートの記載内容、学習プログラム終了後に実施した個別インタビューにおける発言をデータとして使用した。なお、研究は所属する組織の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

(1) 地方の中小規模病院における看護管理者の継続学習の実態とニーズ

12 名の看護管理者からインタビューへの協力が得られた。研究協力者は上級管理者 9 名、中間管理者 3 名であり、平均管理者経験年数は 11.7 年であった。インタビュー時間は平均 55.9 分であった。分析の結果、継続学習の場や媒体は【研修】【教育課程】【会議】【個人学習】の 4 つのカテゴリに集約された。また、継続学習へのニーズとしては、【地元に住ながら参加できる研修】【病院経営や管理に必要な知識や情報の取得】【管理者としての実践力の向上】【問題解決力の向上】【看護管理者の繋がり】【地域での協働】【次の管理者の育成】【継続学習を維持・拡大できる十分な費用】の 8 つのカテゴリに集約された。

看護管理者は研修や認定看護管理者教育課程の受講、大学院進学等により継続学習を行っていた。これらは「組織の理解や支援」の影響を大きく受けることが推察される。また、「管理者が現場を離れられない状況」といった中小規模病院の余力の少なさや、地方に所在することから「他者からの刺激や影響」を受けにくい環境にあることの影響がうかがえた。これらの状況を背景に、中小規模病院の看護管理者には【地元に住ながら参加できる研修】や【看護管理者の繋がり】へのニーズがあることがわかった。今後は COVID-19 拡大の影響を受け増加したオンラインによる研修受講の機会が、地方の中小規模病院の継続学習ニーズの充足に繋がったか検証する必要があると考えた。

(2) 看護師長の問題解決の概念分析

看護師長の問題解決の属性として、【問題の特定】【解決策の創出と選択】【意思決定】【他者を巻き込む】【資源や機会の活用】【取り組みの評価と成果の共有】の 6 つのカテゴリが抽出された。看護師長の問題解決においても、一般的な問題解決過程の段階である「問題の把握」「解決策の検討・決定」を辿っていた。学習プログラムにおいて、問題解決過程を理解することは必須となる。また、看護師長の問題解決においては、「意思決定」がその過程の中核であった。意思決定には、部署の責任者としての役割が大きく影響していると考えられた。看護師長は部署の最高責任者として覚悟と責任をもって、最終的な決断をしていることがわかる。管理者の問題解決において意思決定が重要であることは指摘されていたが、看護師長も同様であることが改めて確認された。

(3) 学習プログラムの構築

オンライン上に学習プログラムのサイトを設定した。対象者は研究者から付与された ID と自身が設定したパスワードを使用して、学習プログラムのサイトにアクセスすることにより学習を行うものとした。

学習プログラムは「基礎編」「事例編」「実践編」の 3 段階で構成し、1 つの段階を終了した後に、次の段階へ進むものとした。基礎編と事例編は対象者各自が自身のペースで進める個人学習とした。実践編では対象者が自身の管理する部署の事象について、問題解決過程を通して考え

ると共に、これを題材にオンライン上でのグループワークとした。

(4) 学習プログラムの評価

学習プログラムを2022年6月から10月に実施した。学習プログラム前後において、対象者の問題解決過程に対する知識に大きな変化はなかったが、看護管理者のコンピテンシー評価尺度では総得点および全ての下位尺度の得点の上昇がみられた。また、対象者が取り上げた部署の事象は人材育成と人員についてが多く、その他には看護業務や他職種との連携・協働についてであった。全ての対象者が事象から問題を特定し、解決策を選択するという問題解決過程を実践できた。また、学習プログラムにおける問題解決過程の実践は、対象者が思考を整理する、自身の実践や傾向を振り返る、問題解決の意欲が高まる経験であることがわかった。

<文献>

- 北海道(2018):住民基本台帳人口・世帯数(平成30年1月1日現在),<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/ss/tuk/900brr/index2.htm#jump1>,2018年7月30日確認
- 北海道(2018):平成27年北海道保健統計年報,病院数(平成27年10月1日現在),<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/sum/hoso/hotou/hotou01/nenpou27.htm>,2018年7月30日確認
- 石神昌枝,伊東成子,岡本邦子他(2007):中小規模病院ネットワーク構築による看護の質向上 - 大阪府中河内地域におけるネットワーク構築の実際 -,Nursing BUSINESS1(8),58-61
- 金安弘子(2017):中小規模病院の効果的な看護人材育成にむけて,報告1 地域とのネットワークによる人材育成で見えたこと,看護職員県内定着強化事業への参画を通して,看護69(13),42-45
- 倉岡有美子,井部俊子,佐々木菜名代他(2015):コンピテンシーを基盤とした看護管理者研修プログラムの開発と評価(第一報),日本看護管理学会誌20(1),26-37
- 桃田寿津代(2009):神奈川県看護部長会と全国看護職副院長連絡会議会の取り組み,看護61(2),42-45
- 本村美和,川口孝泰(2013).中規模病院の看護管理者におけるコンピテンシー評価尺度の開発.日本看護研究学会雑誌,36(1),61-70.
- Rodgers B. L. (2000). Concept analysis: An evolutionary view, In Rodgers B. L.& KnafI K. A., *Concept Development in Nursing: Foundations, Techniques, and Applications (2nd Ed.)*, 77-102, Saunders, Philadelphia.
- 佐々木菜名代,井部俊子,倉岡有美子他(2015):日本看護管理学会が取り組む上級看護管理者の育成,看護管理25(7),564-570
- 高橋高美(2009):地域における病院・保健所等の看護責任者等のネットワーク活動,武蔵野市・三鷹市・小金井市看護責任者及び地域医療支援会議,看護61(2),38-41
- 山内加絵,長畑多代,白井みどり他(2009):介護保険施設における看護ケアの実施状況及び研修ニーズに関する実態調査,大阪府立大学看護学部紀要15(1),31-42

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 矢野祐美子
2. 発表標題 地方の中小規模病院における看護管理者の継続学習の実態とニーズ
3. 学会等名 第60回日本医療・病院管理学会学術総会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------